

Список використаної літератури:

1. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. Одеса: Юридична література, 2001. 328 с.
2. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга вторая / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова; под ред. заслуженного юриста РФ, чл.-корр. АН ВШ РФ, докт. юрид. наук, проф. В.М. Лебедева. М.: Статут, 2009. 192 с.

Ключові слова: трудове право, колективне трудове право, колективні угоди, колективні договори.

Ключевые слова: трудовое право, коллективное трудовое право, коллективные соглашения, коллективные договоры.

Key words: labour law, collective labour law, collective agreements, collective contracts.

ЛАБАНЬ АНДРІЙ ІГОРОВИЧ

Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення

ЮРИДИЧНА ПРИРОДА ПРАВА РОБОТОДАВЦЯ НА ДОБІР ПРАЦІВНИКІВ

Одним із важливих елементів правового статусу роботодавця як суб'єкта індивідуальних трудових правовідносин є його основні трудові права та обов'язки. Проте у чинному КЗпП України [1] вони не отримали належного законодавчого закріплення. У ст. 141 КЗпП України фрагментарно закріплені тільки обов'язки власника або уповноваженого ним органу. Це – суттєва прогалина чинного КЗпП України. Для національного законодавця представляє інтерес законодавчий досвід окремих зарубіжних країн, у трудових кодексах яких в окремих статтях закріплені основні права роботодавця (наприклад, ст. 12 Трудового кодексу Республіки Білорусь, ст. 20 Трудового кодексу Киргизької Республіки та ін.).

На відміну від КЗпП України у проекті Трудового кодексу України (далі – ТК України) [2], що готується до прийняття у другому читанні, вперше у національному законодавстві закріплено основні права роботодавця. У частині першій ст. 23 проекту ТК України першим серед основних прав роботодавця передбачене право на добір працівників, у тому числі шляхом конкурсу, тестування.

Право роботодавця на добір працівників видається доцільним визначити як гарантовану державою можливість визначення у передбачених законодавством формах ступеня придатності особи до конкретної професії, спеціальності (робочого місця, посади) відповідно до встановлених нормативних вимог.

Даному праву присвячено окрему ст. 25 «Право роботодавця на добір працівників» проекту ТК України, згідно з частиною першою якої

роботодавець вправі приймати на роботу осіб, які безпосередньо звертаються до нього або за сприянням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів чи суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.

Отже, роботодавець здійснює відбір працівників, які звертаються до нього безпосередньо або за направленнями державної служби зайнятості.

Частиною другою ст. 25 проекту ТК України роботодавцю забороняється при доборі працівників висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру, в тому числі у рекламі про вакансії (прийом на роботу), а також вимагати від осіб, які шукають роботу, інформацію про їх цивільний стан, особисте життя та іншу інформацію, не пов'язану з професійною діяльністю, що є досить позитивним, оскільки дане положення суттєво захищає права працівників.

Це означає, що при здійсненні права на добір працівників роботодавець обов'язково повинен дотримуватися принципу заборони дискримінації у сфері праці. Останній частково закріплений у ст. 22 КЗпП України. Зміст принципу заборони дискримінації у сфері досить докладно закріплений з урахуванням міжнародних стандартів у ст. 3 проекту ТК України.

За своєю юридичною природою право роботодавця на добір працівників належить до основних трудових прав. Останні в науці трудового права визначаються як можливості людини у сфері праці, закріплені у міжнародних актах, Конституції, законах України і необхідних для її гідного існування й розвитку та забезпечення якості трудового життя [3, с. 9]

Основні трудові права мають свою специфіку. Як відзначає І.А. Рymar, основні трудові права та обов'язки роботодавця мають різну природу: одні з них належать до категорії статутних та є елементами правового статусу роботодавця, інші включаються до змісту трудових правовідносин між працівником і роботодавцем. У зв'язку з цим перелік основних трудових прав і обов'язків роботодавця не може бути багаточисельним [4, с. 130]. Право роботодавця на добір працівників слід розглядати як статутне основне трудове право, що є елементом правового статусу роботодавця.

Право роботодавця на добір працівників належить до індивідуальних трудових прав. Останні разом з колективними трудовими правами утворюють систему трудових прав, закріплених у міжнародно-правових актах і актах національного законодавства. Як індивідуальне трудове право, право роботодавця на добір працівників спрямоване на реалізацію індивідуального інтересу роботодавця.

Право роботодавця на добір працівників належить також до регулятивних трудових прав. Останні пов'язуються з поділом правовідносин на регулятивні та охоронні. Зазначене право роботодавця здійс-

нюється ним у регулятивних індивідуальних трудових правовідносинах.

Право роботодавця на добір працівників належить також до особистих немайнових трудових прав, які останнім часом усе більше привертають до себе увагу представників науки трудового права.

Таким чином, за своєю юридичною природою право роботодавця на добір працівників як суб'єктивне трудове право є основним трудовим правом, індивідуальним трудовим правом, регулятивним трудовим правом, особистим немайновим трудовим правом.

Список використаної літератури:

1. Кодекс законів про працю України: Затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р., текст законопроекту до другого читання від 24.07.2017 р., включено до порядку денного 2149-VIII від 03.10.2017 // Електронна адреса: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
3. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2008. 20 с.
4. Чанишева Г.І. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин : монографія / Г.І. Чанишева, І.А. Римар. Одеса : Фенікс, 2016. 192 с.

Ключові слова: роботодавець, працівники, добір працівників, трудове законодавство.

Ключевые слова: работодатель, работники, отбор работников, трудовое законодательство.

Key words: employer, employees, selection of employees, labour legislation.

ПТАШИНСЬКА АЛІНА ОЛЕКСАНДРІВНА

Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення

НОРМАТИВНЕ ЗАКРІПЛЕННЯ ВИМОГ ДО ПРАЦІВНИКІВ

У чинному законодавстві України закріплено чималу кількість вимог до працівників, визначено порядок встановлення відповідності працівника зазначеним вимогам та наслідки виявленої невідповідності. Найбільш загальна норма закріплена у частині третій ст.22 КЗпП України [1], відповідно до якої вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України. Зазначена норма закріплена в статті 22 Кодексу, яка фактично забороняє дискримінацію у сфері праці. Отже, вимоги до працівників завжди повинні встановлюватися законодавством із додержанням вимог щодо недопущення дискримінації у сфері праці.